



Portale CUG

Relazione CUG

Istituto Ricerche Economico Sociali del Piemonte - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2025>

Amministrazione

Istituto Ricerche Economico Sociali del Piemonte

Acronimo: IRES

Regione: Piemonte

Provincia: TO

Comune: Torino

CAP: 10125

Indirizzo: Via Nizza, 18

Codice Amministrazione: ires_pie

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Enti e Istituzioni di Ricerca Pubblici

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Sotto i 50

Piano Triennale di Azioni Positive

2023 2024

2021-2023 2024-2026

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia no-triennale/ires_pie/2021-2023/piano_azioni_positiveirespie-triennio_2021-2023-anno_2023.pdf\) \(537.29 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positiveirespie-triennio_2021-2023-anno_2023.pdf) [\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia no-triennale/ires_pie/2024-2026/piano_azioni_positiveirespie-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf\) \(516.27 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positiveirespie-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2025>



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2025>

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

| Tipologia di personale | Inquadramento | Uomini | | | | | Donne | | | | |
|------------------------------------|---|--------|------------|------------|------------|------|-------|------------|------------|------------|-------|
| | | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 |
| Personale non dirigente | 0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE | 0 | 1 | 7 | 6 | 1 | 0 | 0 | 7 | 11 | 3 |
| Personale non dirigente | 01501 AREA ISTRUTTORI | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Personale non dirigente | 01502 AREA OPERATORI ESPERTI | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Totale personale | | 0 | 1 | 7 | 6 | 1 | 0 | 0 | 7 | 12 | 4 |
| Totale % sul personale complessivo | | 0,00 | 2,63 | 18,42 | 15,79 | 2,63 | 0,00 | 0,00 | 18,42 | 31,58 | 10,53 |

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

| Permanenza nel profilo e livello | Uomini | | | | | | Donne | | | | | | | | | |
|----------------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Inferiore a 3 anni | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 33,33 | 6,67 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 66,67 | 8,70 |
| Tra 3 e 5 anni | 0 | 0 | 7 | 5 | 1 | 13 | 39,39 | 86,67 | 0 | 0 | 7 | 9 | 4 | 20 | 60,61 | 86,96 |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 100,00 | 6,67 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Superiore a 10 anni | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 100,00 | 4,35 |
| Totale | 0 | 1 | 7 | 6 | 1 | 15 | | | 0 | 0 | 7 | 12 | 4 | 23 | | |
| Totale % | 0,00 | 2,63 | 18,42 | 15,79 | 2,63 | 39,47 | | | 0,00 | 0,00 | 18,42 | 31,58 | 10,53 | 60,53 | | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2025>

| | | | | Uomini | | Donne | | Totale | |
|---|--|--------------------------------|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| Inquadramento | | Titolo di studio | | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| 0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE | | Diploma di scuola superiore | | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 7,41 |
| 0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE | | Laurea magistrale | | 13 | 41,94 | 18 | 58,06 | 31 | 57,41 |
| 0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE | | Master di I livello | | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 5,56 |
| 0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE | | Master di II livello | | 4 | 50,00 | 4 | 50,00 | 8 | 14,81 |
| 0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE | | Dottorato di ricerca | | 2 | 33,33 | 4 | 66,67 | 6 | 11,11 |
| 01501 AREAISTRUTTORI | | Inferiore al Diploma superiore | | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 1,85 |
| 01502 AREA OPERATORI ESPERTI | | Inferiore al Diploma superiore | | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 1,85 |
| Totale personale | | | | 21 | | 33 | | 54 | |
| Totale % sul personale complessivo | | | | 47,73 | | 75,00 | | 122,73 | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

| Tipo presenza | Uomini | | | | | | | Donne | | | | | | | | |
|----------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Part Time >50% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 100,00 | 4,35 |
| Tempo Pieno | 0 | 1 | 7 | 6 | 1 | 15 | 40,54 | 100,00 | 0 | 0 | 7 | 11 | 4 | 22 | 59,46 | 95,65 |
| Totale | 0 | 1 | 7 | 6 | 1 | 15 | | | 0 | 0 | 7 | 11 | 5 | 23 | | |
| Totale % | 0,00 | 2,63 | 18,42 | 15,79 | 2,63 | 39,47 | | | 0,00 | 0,00 | 18,42 | 28,95 | 13,16 | 60,53 | | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2025>

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

| Tipo misura conciliazione | Uomini | | | | | | | Donne | | | | | | | | |
|-------------------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| tipo part-time e percentuale 88,88% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 100,00 | 4,00 |
| Smart working | 0 | 1 | 7 | 10 | 2 | 20 | 45,45 | 100,00 | 0 | 0 | 7 | 14 | 3 | 24 | 54,55 | 96,00 |
| Totale | 0 | 1 | 7 | 10 | 2 | 20 | | | 0 | 0 | 7 | 15 | 3 | 25 | | |
| Totale % | 0,00 | 2,22 | 15,56 | 22,22 | 4,44 | 44,44 | | | 0,00 | 0,00 | 15,56 | 33,33 | 6,67 | 55,56 | | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

| | | Uomini | | | Donne | | | Totale | | |
|---|--|-----------------|--|------------------|-----------------|--|------------------|-----------------|--|------------------|
| Tipo permesso | | Valori assoluti | | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | | % ⁽²⁾ |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti | | 2 | | 33,33 | 4 | | 66,67 | 6 | | 100,00 |
| Totale permessi | | 2 | | 33,33 | 4 | | 66,67 | 6 | | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a No
redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Di seguito vengono sintetizzati gli esiti del monitoraggio degli interventi adottati nell'attuazione del Piano delle Azioni Positive 2024-2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2025>

Relativamente all'intervento - Formazione Nel corso del 2024, le iniziative seguite dal personale Ires sono state molteplici ed hanno coinvolto quasi tutti i dirigenti e dipendenti del comparto.

L'attività svolta nel 2024 dal punto di vista dei convegni e seminari, è stata particolarmente intensa e favorita dal fatto che la XLV Conferenza annuale AISRE si è tenuta a Torino e che in tale ambito l'Istituto ha organizzato alcune sessioni di discussione, consentendo di conseguenza un'ampia partecipazione ai propri relatori. Nel complesso nel 2024 l'IRES ha organizzato 20 convegni o webinar e 40 seminari di formazione o mediazione, sia in presenza che online. Inoltre i ricercatori e le ricercatrici dell'Istituto hanno partecipato con paper o interventi a circa 60 eventi esterni, tra i quali spicca numericamente la Conferenza AISRE sopra citata.

Nel 2024 sono stati organizzati diversi rilevanti eventi con altri Enti: tra questi i più rilevanti sono stati la XLV Conferenza Italiana di Scienze Regionali dell'AISRE (4-6/09/2024); la presentazione del Rapporto Finanza Locale 2024 (12/12/2024); la presentazione del Rapporto annuale dell'Osservatorio Interistituzionale sugli stranieri nel Torinese in raccordo con Unito, Città di Torino e Prefettura di Torino, (12/12/24); il convegno sulla digitalizzazione della PA in collaborazione con Banca d'Italia (03/12/2024); il workshop sulla valutazione ambientale del PSR in collaborazione con il DIST del Politecnico di Torino e IPLA (12/04/2024); il seminario sulle politiche agricole europee in collaborazione con il DISAFA dell'Università di Torino (18/04/24), oltre a numerose altre presentazioni in collaborazione con Direzioni di Regione Piemonte, Città Metropolitana di Torino ed attori del Sistema sanitario regionale. Più del 50% del personale ha partecipato ai corsi per l'apprendimento della lingua inglese e francese.

Relativamente all'Intervento Sviluppo di Carriera e Professionalità, nel corso del 2024 sono state effettuate, in conformità a quanto previsto dall'art. 16 del CCNL Comparto Funzioni Locali Triennio 2016/2018 e dall'art. 12 del contratto decentrato integrativo anno 2024, 9 differenziali stipendiali (8 nell'Area Funzionari ed EQ ed 1 nell'Area Operatori Esperti)

Orario di lavoro: l'alta percentuale di adesione allo smart working da parte dei dipendenti non ha richiesto di analizzare ulteriori forme di flessibilità oraria per la conciliazione familiare e professionale. E' confermato un part-time al 83,33%,

Reclutamento e gestione del personale: Nel 2024 non è stata esperita nessuna forma di reclutamento di personale.

Welfare aziendale: Anche per il 2024 il C.d.A ha deliberato il rinnovo dell'adesione dell'Istituto al Circolo Ricreativo Assistenziale dei Lavoratori della Regione Piemonte (CRAL Piemonte) per il personale del comparto e della dirigenza. Si è inoltre acquisita la fornitura di buoni acquisto Cadhoc da riconoscere al personale dipendente del comparto dell'Istituto (€ 900 per ciascun dipendente).

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

| Tipo formazione | Uomini | | | | | | | Donne | | | | | | | | |
|-----------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Aggiornamento professionale | 0 | 4 | 12 | 4 | 0 | 20 | 35,71 | 100,00 | 0 | 0 | 8 | 5 | 23 | 36 | 64,29 | 100,00 |
| Totale ore | 0 | 4 | 12 | 4 | 0 | 20 | | | 0 | 0 | 8 | 5 | 23 | 36 | | |
| Totale ore % | 0,00 | 7,14 | 21,43 | 7,14 | 0,00 | 35,71 | | | 0,00 | 0,00 | 14,29 | 8,93 | 41,07 | 64,29 | | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere
dell'Amministrazione?: No

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2025>

Composizione di genere delle commissioni di concorso

| Commissione | Uomini | | Donne | | Totale | | Presidente |
|------------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | |
| | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | -- | |
| Totale personale | 0 | | 0 | | 0 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 0,00 | | 0,00 | | 0,00 | | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

| Inquadramento | Retribuzione netta media Uomini | Retribuzione netta media Donne | Divario economico | Divario economico % |
|----------------------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| Area dei funzionari | €40944,00 | €43772,60 | € 2828,60 | 6,46 |
| Area dei funzionari con EQ | €51776,10 | €50762,40 | € -1013,70 | -2,00 |
| Dirigenti | €124369,00 | €125752,00 | € 1383,00 | 1,10 |

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: Sì

Il 17 gennaio è stata effettuata una rilevazione sul benessere organizzativo di tutto il personale dell'IRES Piemonte che si è conclusa a metà febbraio. Hanno compilato il questionario 63 persone di cui 35 dipendenti e 28 collaboratori, per un tasso di risposta relativamente ai dipendenti pari al 79,5%. L'analisi dei dati è attualmente in corso.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2025>

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

L'organizzazione dell'IRES Piemonte è così strutturata: al vertice dell'organizzazione si trova la Direzione, alla quale afferiscono il settore dei Servizi Amministrativi e, a partire da febbraio 2024, sono state definite 5 Aree di ricerca. Le Aree di ricerca si occupano di: Demografia istruzione e trasformazioni sociali; Sviluppo economico regionale e finanza territoriale e valutazione delle politiche; Crescita sostenibile, sviluppo territoriale e sistema agroalimentare; Salute e sviluppo del sistema sanitario; Mercato del lavoro e coesione sociale. Un ruolo rilevante riguarda l'attività di valutazione delle politiche regionali attivate tramite i Fondi europei. Ai dirigenti è anche assegnata a rotazione la responsabilità della formazione interna, della trasparenza ed anticorruzione, delle pari opportunità.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

A partire dai risultati dell'indagine sul benessere organizzativo 2025, il CUG elaborerà un documento in cui descriverà gli elementi positivi e le criticità emerse dall'analisi, seguito della quale formulerà delle proposte e delle possibili azioni di intervento.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Non sono state segnalate né rilevate azioni di discriminazione/mobbing.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Atto della Direzione, tenuto conto delle indicazioni delle parti sindacali e sulla base di un Regolamento interno. Durata in carica 4 anni

Tipologia di atto: Determinazione del Direttore

Data: 02/08/2021

Organo sottoscrittore: Direzione

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2025>

Eventuale dotazione di budget annuale **No**
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: **Sì**

Interventi realizzati a costo zero con
specificazione degli argomenti oggetto
di formazione: **Indagine sul benessere organizzativo**

Esiste una sede fisica del cug?: **No**

Esiste una sede virtuale?: **No**

Esiste Normativa/circolari che
regolamentano i rapporti tra
amministrazione e CUG: **Sì**

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

6

Il cug si avvale di collaborazioni
esterne?: **No**

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? **No, per nulla**

:

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

All'inizio del 2025 è stata avviata l'indagine sul benessere organizzativo i cui risultati verranno presentati pubblicamente in istituto, con il coinvolgimento di tutto il personale, la direzione, e il cda.

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2025>

Considerazioni conclusive

Il CUG si propone di proseguire il confronto interno, anche con un maggior coinvolgimento dell'OIV, al fine di individuare possibili campi di indagine ed intervento. L'auspicio è che i risultati e le proposte che emergeranno dall'indagine sul benessere organizzativo risultino da stimolo per una fattiva e costruttiva collaborazione tra il CUG e tutte le componenti dell'istituto

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2025>